

# VI PÅ SKOGFORSK **VÅR UPPFÖRANDEKOD**



skogforsk

# Skogforsks agerande ska bygga förtroende

**S**kogforsk är skogsbrukets samlade forskningsinstitut. Vårt förtroende som forskningsutförare och samarbetspartner är avgörande för vår framgång och för att vår forskning ska ge största möjliga nytta. God forsknings- och affärsetik, kompetenta medarbetare som trivs och ständigt utvecklas är grundläggande för en framgångsrik verksamhet på Skogforsk. Därför har denna uppförandekod arbetats fram för att tjäna som ett övergripande policydokument.

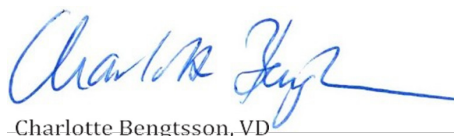
Verksamheten bedrivs i enlighet med beslutad Forsknings- och innovationsstrategi och till denna kopplad årlig verksamhetsplanering. Som komplement till denna uppförandekod finns riktlinjer, instruktioner och andra stödjande dokument med högre detaljeringsgrad.

Denna uppförandekod anger både på företags- och individnivå hur vi ska agera.

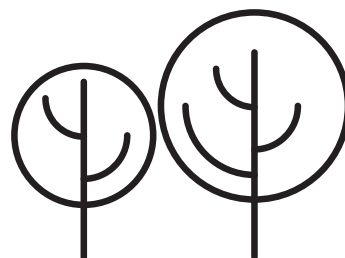
Den gäller också för vår styrelse, rådgivande grupper och samverkansgrupper. Vi förväntar oss också att leverantörer och samarbetspartners följer uppförandekoden.

Att bryta mot uppförandekoden skadar vårt förtroende. Vi håller uppförandekoden levande genom återkommande gemensamma aktiviteter där den diskuteras och den är en ingrediens vid introduktion av nya medarbetare. Om du som medarbetare inte finner svaret i uppförandekoden, agera enligt sunt förnuft. Om koden är otydlig eller om du har frågor så tveka inte att tala med närmsta chef. Vid behov revideras koden och blir successivt bättre. Uppförandekoden har antagits av Skogforsks styrelse.

Med denna uppförandekod lägger vi på Skogforsk grunden för att nå visionen Skogsbruk i världsklass för hållbar utveckling.



Charlotte Bengtsson, VD



# ”Skogsbruk i världsklass för hållbar utveckling”

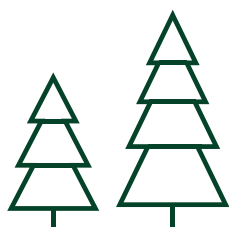
Skogforsks vision

Uppförandekoden utgör tillsammans med värdeorden **RESPEKT, ENGAGEMANG** och **KVALITET** grunden för vår företagskultur.

Vi visar **RESPEKT** i alla relationer och respekterar olika åsikter, värderingar och förutsättningar. Vi visar samma respekt i externa relationer som i interna.

Vårt **ENGAGEMANG** smittar. Genom våra dagliga kontakter med skogsbruket och vetenskapssamhället vill vi inspirera till utveckling. Det handlar om engagemang och delaktighet, vilket också genomsyrar vår arbetsdag, våra uppgifter och våra relationer.

Vår höga **KVALITET** är självklar. Allt vi gör ska skapa värde för våra partnerföretag och samhället. De ska kunna lita på våra resultat, som vilar på vetenskaplig grund. Vi ska forska på det partnerföretagen och samhället efterfrågar, men också på det nya och oväntade.



# Introduktion

Skogforsk bidrar till visionen ”Skogsbruk i världsklass för hållbar utveckling” främst genom att vi prioriterar forskning och innovation inom områden med tydliga förbättringspotentialer för skogsbruket och samhället. Hållbarhetens alla dimensioner ska genomgå allt vi gör. Skogforsks styrka är att bedriva forskning som kommer till användning. Vetenskaplighet, förståelse för skogsnäringsens och samhällets behov och beaktande av beprövad erfarenhet möjliggör för Skogforsk att arbeta effektivt med både nyttiggörande och kompetensförsörjning. Internt prioriterar vi att arbeta effektivt med projekt och att kommunicera resultaten så att de kan tas emot av olika användare.

Skogforsk står bakom UN Global Compact, vilket innebär att vi ställer oss bakom FN:s 10 principer om mänskliga rättigheter, arbetsrättsliga frågor, miljö och korruption.

## Tillämpning

Uppförandekoden gäller alla Skogforsks medarbetare och styrelse och det är allas ansvar att säkerställa att den efterlevs. Uppförandekoden ingår när Skogforsk sluter avtal med kunder, leverantörer, entreprenörer och konsulter. Därmed förväntas även dessa känna till och följa uppförandekoden.

Som chef på Skogforsk ansvarar man för att uppförandekoden är känd av berörda. Vi håller uppförandekoden levande genom återkommande gemensamma aktiviteter där den diskuteras.

## Överträdelser och visselblåsarfunktion

Allmänna synpunkter på verksamheten bör i första hand tas med närmaste chef eller dess överordnade. Vid överträdelse eller misstanke om överträdelse av uppförandekoden ska en anmälan till Skogforsks ledning göras. På Skogforsk tolereras ingen form av represalie mot den som anmält avvikelse eller misstanke om brott mot uppförandekoden. Personer i vår omgivning som uppmärksammar överträdelser av uppförandekoden uppmanas att i första hand kontakta Skogforsks VD eller ordförande.

Vi har en oberoende mottagarfunktion som hanterar vårt rapporteringssystem för oegentligheter, så kallad visselblåsning. Alla inkomna rapporter och meddelanden hantearas på ett sätt som säkerställer konfidentiell behandling av rapportörens identitet. Rapporterna är krypterade och inga IP-adresser kan spåras. Se Skogforsks webb:

**Visselblåsarfunktion - Skogforsk**

WE SUPPORT



# Forsknings- och affärsetik

Skogforsk vill öka jämlikheten och mångfalden, internt och i hela skogsbranschen, samt ge förutsättningar för människor med olika förmågor, erfarenheter, utbildning, bakgrund och könsidentitet att bidra till utvecklingen av ett skogsbruk i världsklass för hållbar utveckling. Vi förväntar oss att affärs- och samarbetspartners agerar på samma sätt.

## Kvalitet

Skogforsks forskning vilar på vetenskaplig grund, vilket säkerställs genom både extern och intern kvalitetsgranskning. Kommunikation via egna kanaler kvalitetssäkras alltid genom en fastställd rutin med intern granskning av sakkunniga. Skogforsks övriga tjänster bygger på beprövade och kvalitets-säkrade rutiner. Den vetenskapliga grunden är avgörande för vår trovärdighet, både gentemot skogsbruket och mot samhället i stort. Forskningen ska vara behovsstyrd och nyttoinriktad. Samverkan med partnerföretagen, andra nationella forskningsinstitutioner och andra intressenter i skogssektorn är en viktig förutsättning för verksamheten. Internationellt samarbete är viktigt och ska bedrivas när det bedöms vara relevant.

## Resurseffektivitet

Skogforsks forskning och tjänster ska ge maximal nytta av satsade medel. Organisa-

tionen ska vara flexibel och effektiv för att snabbt hantera nya prioriterade uppgifter och möta intressenternas behov. Måluppfyllelse och effektivitet i arbetet utvärderas kontinuerligt.

## Konfidentiell information

Resultat från Skogforsks ramprogram och andra projekt med offentlig finansiering ska spridas i olika kanaler. För uppdrag och datahantering gäller ofta konfidentialitet och spridning av resultat och data regleras med separata avtal.

## Lagar, regler och intressekonflikter

Dialog och samverkan inom ramen för Skogforsk sker i enlighet med gällande konkurrenslagstiftning enligt uppsatta rutiner.

Personal från Skogforsk får inte acceptera gåvor, gästfrihet eller utlägg som kan anses vara oskäligen eller olämpligen. För att undvika misstanke om otillbörlig påverkan ska såväl extern som intern representation ske med omdöme och ha ett tydligt samband med verksamheten.

Skogforsk engagerar sig bara i sådan verksamhet som överensstämmer med nationella lagar och avtal och som är i enlighet med vår uppförandekod och vår Fol-strategi. Inga beslut får fattas utifrån personliga intressen eller relationer.



# Arbetsmiljö

Skogforsks arbetsmiljöarbete ska uppfylla kraven enligt gällande lagstiftning. Arbetet sker i enlighet med Skogforsks personalhandbok.

De avgörande möjligheterna för att skapa en god arbetsmiljö ligger ytterst i en fortlöpande utveckling av organisationen, i vilken de anställdas engagemang och kompetens tas tillvara och utvecklas. Vid Skogforsk stimuleras och belönas högkvalitativa, effektiva arbetsinsatser och engagemang. Vi följer aktuella kollektivavtal.

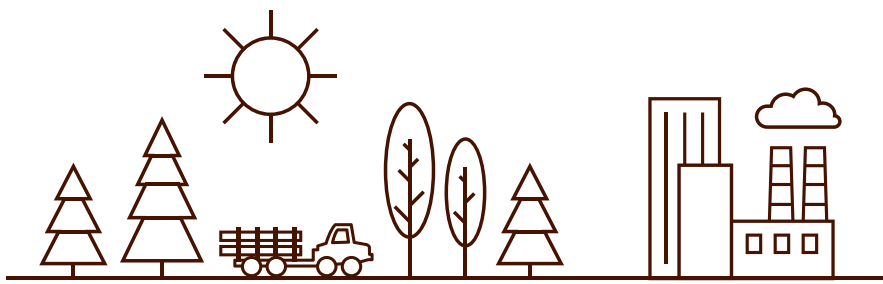
## Hälsosamma och säkra arbetsplatser

Arbetsmiljöarbetet vid Skogforsk ska främja en såväl psykosocialt som fysiskt god arbetsmiljö, där riskerna för ohälsa, olycksfall, trakasserier, diskriminering och annan skadlig eller besvärande inverkan minimeras. Vi rapporterar tillbud och olyckor och dessa

följs upp via det systematiska arbetsmiljöarbetet. Vår ambition är att arbeta proaktivt och förebygga olyckor, skador och sjukdom. Respekt för ”balans i livet” mellan arbetstid och privattid ska genomsyra arbetsmiljön.

## Diskriminering

Vi accepterar inga former av diskriminering och trakasserier. Målet är att våra arbetsplatser ska vara inkluderande och ge alla lika rättigheter oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Medarbetare har ett ansvar att uppträda respektfullt och meddela om man ser trakasserier och chefer har ett särskilt ansvar att fånga upp signaler om kränkande särbehandling eller trakasserier.



# Skogforsk och omvärlden

Skogforsk ska jobba för att bygga relationer över tid, ta vara på engagemang genom öppna kontaktvägar, anpassa kommunikationen efter behoven och kommunicera hållbart.

Kommunikation är en viktig komponent för Skogforsks möjlighet att skapa nytta. Genom samarbete och saklig, faktabaserad kommunikation bygger vi trovärdighet och långsiktiga relationer. Avkastning från Skogforsks arbete realiserar först då det implementeras i skogsnäring och samhälle. Genom att vara, och även uppfattas som, en trovärdig och användbar kunskapskälla ska vi underlätta dialogen mellan skogsbruket och det omgivande samhället i skogsbruksrelaterade frågor. Varje forskare har själv ett stort ansvar för att kommunicera forskningsresultat, både vetenskapligt och populärvetenskapligt.

## Rapportering

Skogforsk redovisar årligen det systematiska hållbarhetsarbetet och ekonomisk information i en års- och hållbarhetsredovisning. Vedertagna redovisningsprinciper används.

## Marknadsföring, påverkansarbete och sponsring

Skogforsk marknadsför egna evenemang och produkter samt evenemang med medverkan från Skogforsk. Marknadsföring kan också ske för att öka kännedomen om Skogforsk som forskningsinstitut. Vi deltar endast i påverkansarbete om det har koppling till förutsättningar för vår verksamhet, till exempel forskningsfinansiering och forskningsinfrastruktur. Vår grundregel är att vi inte sponsrar.



